

Young workers and their perception of psychosocial factors in a workplace in Mexico

Trabajadores jóvenes y su percepción de los factores psicosociales en un centro de Trabajo en México

Silva García Alejandra¹  <https://orcid.org/0009-0004-4963-7712>, Rubiol Vilalta Susanna² 
<https://orcid.org/0000-0002-6683-7992>

¹ Facultad de Medicina, UNAM

² Facultat Blanquerna. Universitat Ramon Llull

Correo electrónico de contacto: alesilvagarcia23@gmail.com

Fecha de envío: 29-Junio-2024

Fecha de aprobación: 10-Ene.-2025

Abstract.

Introduction: Today there are four generations living together in the workplace, each generation with different attitudes and expectations related to work. Among these, young workers between the ages of 26 and 44 represent the largest percentage of the entire workforce. They have grown up in different socioeconomic, work, and cultural contexts, generating differences in the way they perceive psychosocial factors. This study aims to evaluate the perception of psychosocial variables with respect to sociodemographic and labor variables in the generation of young workers

Methods: application of the Psychosocial Processes at Work Model (PROPSIT), to a population of 306 workers in a Mexican company, but focusing on the 228 belonging to this generation.

Results: The results show significant differences between sociodemographic variables such as sex, marital status, type of contract and job position with some psychosocial variables such as psychological demands, physical demands, harassing environment, supportive climate, and attrition. Likewise, positive correlations were obtained between the perception of the psychosocial variables of PROPSIT, hours worked and degree of studies, and negative correlations for age, number of children and salary.

Conclusions: The conclusions show the need to consider the relationship between perception and psychosocial variables among young workers to integrate work environments with policies that meet their needs and provide them with greater safety and health.

Keywords: Young workers, generations, psychosocial risk factors.

Resumen.

Introducción: Hoy en día se encuentran conviviendo en el entorno laboral cuatro generaciones, cada generación con diferentes actitudes y expectativas relacionadas al trabajo. Entre éstas los trabajadores jóvenes entre los 26 y 44 años, representan el mayor porcentaje de toda la fuerza laboral. Han crecido en contextos socioeconómicos, laborales y culturales distintos, generando diferencias en la forma en la que perciben los factores psicosociales. Este estudio tiene como objetivo evaluar la percepción de las variables psicosociales con respecto a las variables sociodemográficas y laborales en la generación de trabajadores jóvenes

Método: se aplicó el cuestionario PROPSIT), a una población de 306 personas trabajadoras de una empresa mexicana, pero centrándonos en las 228 pertenecientes a esta generación.

Resultados: Los resultados arrojan diferencias significativas entre las variables sociodemográficas como sexo, estado civil, tipo de contrato y puesto de trabajo con algunas variables psicosociales como demandas psicológicas, exigencias físicas, ambiente de acoso, clima de apoyo y desgaste. Igualmente, se obtuvieron correlaciones positivas entre la percepción de las variables psicosociales del PROPSIT, horas laboradas y grado de estudios y negativas para edad, número de hijos y salario. Conclusiones: Las conclusiones evidencian la necesidad de considerar la relación entre percepción y variables psicosociales entre los trabajadores jóvenes para integrar ambientes laborales con políticas que acoplen a sus necesidades y les aporten mayor seguridad y salud.

Palabras clave: trabajadores jóvenes, factores psicosociales, generaciones.

Artículos originales

Introducción

Un nuevo panorama laboral se está concretando y las estructuras de trabajo tradicionales se han tenido que modificar, la transformación y aceleración tecnológica, los cambios generacionales y demandas de las personas trabajadoras, transformaron el empleo, sus procesos y las formas clásicas de trabajo. Las modalidades de trabajo híbridas o vía remota se van estableciendo como una mejor opción más allá de lo presencial, lo que representa un cambio en las estrategias y visión de las organizaciones (Weller, J, 2020). Entendamos el término generación como “un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores” (Ogg y Bonvalet, 2006). Cada generación responde, según Chirinos (2009) a diferentes actitudes y expectativas en relación con el trabajo y su carrera. Las diferentes generaciones desarrollan características específicas, las cuales determinan valores, creencias y percepciones distintas, que están relacionadas con sus expectativas y tipo de entorno laboral deseado), pues han crecido en contextos socioeconómicos y culturales distintos. (González, R. S., 2011). Las nuevas generaciones se han tenido que enfrentar a un futuro laboral incierto, donde se encuentran con un poder adquisitivo menor en relación a otras décadas, precariedad laboral (González JGR, (S.F)), empleos a tiempo parcial o falta de estabilidad en el empleo, contratos temporales (Martín Moral, F, 2021), salarios que no se ajustan a sus necesidades sumado estar involucrados en un entorno laboral negativo caracterizado por el acoso (Moreno M.P, et al, 2016), falta de apoyo o de reconocimiento, expectativas de productividad y rendimiento cada vez mayores, pudiendo llegar a sentirse abrumados por la presión de cumplir con altas demandas y plazos ajustados, falta de oportunidades de aprendizaje y progresión en el trabajo, dificultad para la desconexión y lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Derivado de esto, el panorama de las edades se vuelve importante, por lo que es necesario considerar las diferencias generacionales, y especialmente aquella que representa un mayor porcentaje entre toda la fuerza laboral actual, como lo es la que se encuentra con la personas nacidas entre 1989 y 1999 (26-36 años). Los datos de la Organización Internacional del Trabajo, muestran que el 61% de la población activa en el mundo corresponde al rango de edades entre 15 y 64 años (ILOSTAT, 2019). En México del 97% de la población económicamente activa ocupada, el 45% pertenece al grupo etario de 25 a 44 años, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE N., febrero 2023).

Esta distribución etaria conduce a crear formas de accionar y evaluar el entorno laboral de forma global asegurando la integración de las personas trabajadoras, en sus esferas física, mental y social; llevando también a la exigencia de identificar, evaluar y controlar factores de riesgo laborales que en el pasado no se habían visibilizado como una prioridad, como son los factores de riesgo psicosocial.

La importancia de estos factores para la salud en las nuevas generaciones ha cobrado importancia, por lo que las empresas han tenido que establecer estrategias para asegurar el bienestar físico y mental de las personas trabajadoras (Sainz, 2018), permitiendo diseñar el futuro de las organizaciones y mantenerlas competitivas, contemplando estas nuevas necesidades como un eje central en su planificación (Guzmán P. 2016).

De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estos factores psicosociales son aquellas condiciones de trabajo, denominadas “condiciones organizativas”, relacionadas con cuánto trabajo hay que realizar, en qué plazos, a qué velocidad, qué nivel de conocimiento, destrezas o habilidades se requieren para realizarlo, con qué

Artículos originales

capacidad de decisión y autonomía se cuenta, horarios de trabajo, con qué fuentes de apoyo se dispone, qué tipo de relaciones sociales existen entre las personas trabajadoras, estilos de liderazgo y los mandos y jerarquías que se tienen, entre otros.

Cuando estas condiciones de trabajo están diseñadas o implementadas de manera inadecuada o deficiente, se convierten en factores de riesgo psicosocial y tendrán el potencial de afectar a las personas trabajadoras, en su salud física, cognitiva, emocional y/o social. (INSST, 2022). Dentro de los factores de riesgo psicosocial podemos encontrar el contenido de trabajo, carga, ritmo y tiempo de trabajo, participación y control en las actividades laborales, claridad y desempeño del rol de trabajo, relaciones interpersonales y apoyo social y ambiente de acoso. La exposición a factores de riesgo psicosocial puede tener múltiples consecuencias, como el constante cambio en el trabajo, las relaciones laborales, las formas de organización, de la tecnología, entre otras. Estas variables hacen que los factores de riesgo psicosocial y sus consecuencias cambien y evolucionen en las distintas generaciones (INSST, 2018).

Existen variables sociodemográficas y organizacionales, que pueden condicionar la percepción de los factores psicosociales, que pueden considerarse como protectoras o aumentar el nivel de riesgo, como el sexo, pues se ha establecido una diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la presencia de demandas psicológicas y exigencias físicas (Cifre, E, et al, 2011). Estudios establecen diferencias significativas entre personas trabajadoras casadas, solteras o divorciadas (Paravic-Klijn, et al, 2018). Con respecto al número de hijos se hacen correlaciones que muestran un aumento de las demandas psicológicas y el mayor número de hijos (Rochabrun Hidalgo, F. M, et al, 2021). Por último, el grado de estudios y salario son determinantes para

la percepción de estos factores, el primero englobando las actividades y responsabilidades según la jerarquía y el segundo establecido con base en el contenido del trabajo realizado y dándole el sentido de motivación al individuo (Pozo, C.,2018). Todas estas variables son muy distintas en cada generación pues existe una transformación de la perspectiva del trabajo y la vida.

Hoy en día se encuentran conviviendo cuatro generaciones en el ámbito laboral (Díaz, S. C., López, L. M. y Roncallo, L. L., 2017), fenómeno al que se le conoce como turbulencia o solapamiento generacional, ya que se trata de la convivencia dentro de las empresas de personas que pertenecen a distintas generaciones y que tienen creencias, valores y comportamientos diferentes sobre el trabajo (Pozzi, 2013).

En el mundo las categorizaciones generacionales son transversales, la fecha exacta y características de cada generación pueden variar según la ubicación geográfica y el autor, sin embargo, este estudio se centra en el grupo de trabajadores jóvenes que se encuentran entre los 26 y 44 años.

La manera en que los individuos de esta generación entienden y afrontan aspectos como: los puestos de trabajo, creencias y expectativas muy diferentes, aunado a distintas prioridades, estilos de comunicación, autoridad, liderazgo, formas de participación e interacción y compromiso con la organización, sumado al concepto del trabajo, el cual se define como un medio para alcanzar la plenitud y los bienes y servicios que le permiten satisfacer sus necesidades materiales (Cristancho, L. A., 2022), está generando una influencia sustancial en la cultura, rendimiento y percepción de los factores psicosociales (Chirinos, 2009).

El reto ante la diversidad generacional en el trabajo, es lograr su integración mediante el reconocimiento de estas variables que pueden afectar de manera

Artículos originales

positiva o negativa la percepción de los factores psicosociales, impactando en el desarrollo profesional de los individuos, como en el crecimiento de la empresa; generando fortalezas dentro del funcionamiento de la organización, potenciando elementos comunes y aprovechando las sinergias, creando así una fuerza de trabajo más, comprometida, flexible y con la capacidad de acoplamiento a diversas circunstancias (Guzmán, 2016).

En México hay 30 millones trabajadores jóvenes, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), lo que representa la cuarta parte de la población total. Además, se proyecta que para 2025 estos jóvenes conformarán el 75% de la fuerza laboral, estimándose el mayor porcentaje de esta población en la mayoría de las organizaciones, con cargos intermedios o roles directivos.

Las investigaciones que abordan el estudio de los factores psicosociales vinculados a estas personas trabajadoras, son muy pocas; en su mayoría están enfocadas a la satisfacción laboral, al perfil motivacional, e incluso al liderazgo y compromiso. Nuestro objetivo es evaluar la percepción de las variables psicosociales con respecto a las variables sociodemográficas y laborales en la generación correspondiente a personas trabajadoras jóvenes, a partir de un estudio psicosocial realizado en una empresa.

Metodología

Instrumentos

El cuestionario de Procesos Psicosociales en el Trabajo (PROPSIT) es un instrumento diseñado y validado por el Dr. Arturo Juárez García, de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), para identificar y evaluar procesos psicosociales que incluyen factores laborales, extralaborales y de personalidad, relacionados a

efectos psicológicos positivos y negativos, así como indicadores de bienestar y salud percibida, de acuerdo a los tres niveles de prevención establecidos en materia de salud pública: nivel primario (referida a los factores psicosociales estresantes y motivadores como determinantes o elementos de exposición en el origen del proceso), nivel secundario (considera los efectos psicológicos primarios o a corto plazo ante la exposición) y nivel terciario (engloba consecuencias en la salud a mediano y largo plazo, como síntomas somáticos, alteraciones por ansiedad, depresión, estrés postraumático y alteraciones de sueño). Se trata de una escala estandarizada que puede ser aplicada en cualquier contexto laboral, aunque casos como el trabajo en sectores o economías informales, requerirá de algunas adaptaciones (Juárez y Flores, 2020). El instrumento contiene 111 reactivos con opciones de respuesta tipo likert sobre la frecuencia en que se presenta cada situación (0="nunca" hasta 6="todos los días"). El valor obtenido por cada persona se debe ubicar en la tabla de Baremos, para determinar los niveles de exposición, que son: nulo, bajo, medio, alto y muy alto. Existen algunas preguntas de origen sociodemográfico y situaciones de salud, todas ellas con las mismas opciones de respuesta likert (1-6). Teniendo un total de 153 reactivos. El cuestionario PROPSIT evalúa diferentes categorías y dimensiones. Las variables psicosociales positivas según el autor son: las recompensas, refiriéndose al conjunto de beneficios y retribuciones que se reciben por motivo del trabajo de carácter económico, como psicosocial y de desarrollo laboral; el control laboral definido como el grado de autonomía, claridad de funciones, libertad en el uso de habilidades y desarrollo de capacidades que permite un puesto de trabajo y el clima de apoyo social en el trabajo que hace referencia a la percepción de integración social y de soporte psicológico de los compañeros y jefes en el trabajo. Dentro de los efectos en el bienestar laboral

Artículos originales

que afectan positivamente se encuentra la variable entusiasmo laboral, que alude a los sentimientos de satisfacción, energía y concentración intensa en el trabajo.

Siguiendo el modelo, las negativas son las demandas psicológicas definidas como el conjunto de exigencias cognitivas y emocionales de la tarea, las relacionadas al volumen de trabajo, velocidad, responsabilidad, peligros, del ambiente físico, horarios, jornadas y exigencias físicas que se imponen y se perciben por el trabajador en el contexto de la actividad laboral; por último el ambiente de acoso, el cual hace referencia al maltrato verbal o físico que de manera frecuente y sistemática recibe la persona trabajadora por parte de su jefe o compañeros.

Los efectos negativos en el bienestar laboral están dados por la variable desgaste, el cual sugiere el efecto psicológico negativo caracterizado por sentimientos de cansancio emocional crónico, desagrado, insatisfacción, indiferencia y pobre desempeño laboral. (Juárez, y Flores, 2020).

Muestra

La población objeto de este estudio la constituye 228 personas trabajadoras jóvenes de un total de 306 colaboradores de una empresa cervecera. Los datos considerados equivalen al 74.5% de la población.

La muestra la constituye el 79.8% hombres y el 20.2% mujeres. El 60.08% son casados/as o en unión libre, el 36.4% solteros/as y el 3.5% divorciados/as o separados/as. El rango de edad es de 23 a 41 años, con una media de 32 años. El nivel de escolaridad es bachillerato terminado con un 40.5%, secundaria terminada en un 32.9%, licenciatura concluida 22.9%, posgrado concluido 2.6% y primaria terminada 0.9%. Se tomaron algunas características laborales como el tipo de contrato, para el que el 82.01% cuenta con contrato de planta o definitivo, el

17.9% cuenta con contrato eventual; en relación con las jerarquías que desempeñan, 51.7% ocupa el puesto de empleado operativo (con trabajo manual), 21.4% ventas sin personal a cargo (trabajo no manual), 20.1% ocupan el cargo de director/a, gerente, supervisor o jefe de área y el 6.5% administrativos/as sin personal a cargo (trabajo no manual).

Procedimiento

La recolección de datos se llevó a cabo mediante Google Forms, vía correo corporativo. El anonimato se aseguró mediante la asignación de códigos de ingreso, por lo que únicamente el trabajador conocía este y era intransferible.

La participación fue voluntaria, anónima y se llevó a cabo mediante dispositivos digitales en el centro de trabajo.

Resultados

Los resultados en referencia a la exposición de factores psicosociales, muestran niveles de exposición psicosocial desfavorable con mayor prevalencia para “demandas psicológicas” (nivel alto= 14% y nivel muy alto 28.5%), “exigencias físicas” (nivel alto= 17.1% y nivel muy alto 24.6%) y “ambiente de acoso” (nivel alto= 19.7% y nivel muy alto 19.7%).

La exposición a factores psicosociales favorables se obtuvo en “control laboral” (nivel alto= 17.5% y nivel muy alto 27.2%), “clima de apoyo” (nivel alto= 17.5% y nivel muy alto 25%) y “recompensas” (nivel alto= 27.2% y nivel muy alto 18.9%).

Artículos originales

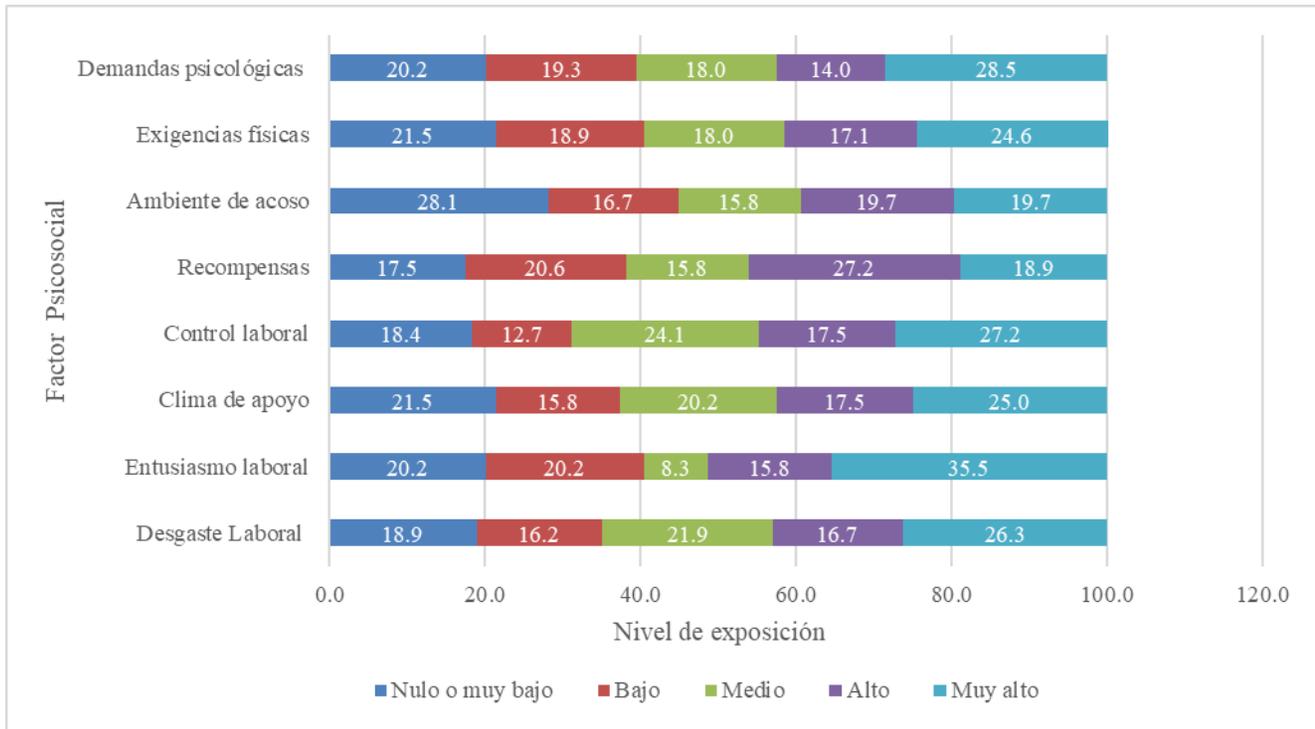
Finalmente, en referencia a los desencadenantes psicosociales se obtuvieron altos niveles de “entusiasmo laboral” con un 15.8% y muy alto 35.5%; y en referencia al “desgaste laboral” prevalece en niveles altos en un 16.7% y muy alto en un 26.3%, ver Fig.1.

los estadísticos inferenciales se consideró una significancia del .05 (95%).

Respecto a la variable “sexo” se encontraron diferencias significativas en dos de las ocho variables psicosociales del modelo. La primera de ellas, la

AO

Figura 1. Exposición global a factores psicosociales en un grupo de trabajadores jóvenes de la organización



Fuente: resultados del PROPSIT

A partir de los resultados obtenidos, mediante estadístico de Kolmogórov-Smirnov se comprobó, que todas las variables no cumplían con una distribución normal de acuerdo con un nivel de significancia del 95% ($p \text{ valor} \leq .05$). Con el propósito de estimar diferencias de entre los datos sociodemográficos y laborales con respecto a los factores psicosociales, se estimaron estadísticos inferenciales según las condiciones de estos. Para la comparación de dos grupos se calculó la U de Mann-Withney, en el caso de 3 grupos o más se estimó la H de Kruskal Wallis; análogamente, para las correlaciones se estimó Rho de Spearman, para todos

percepción de demandas psicológicas, en las mujeres (134.47) eran mayores que en los hombres (109.45). La segunda variable, que establece diferencias entre mujeres y hombres, es la percepción de exigencias físicas, siendo mayor la percepción entre los hombres (118.84) en comparación con las mujeres (97.32).

En la variable “estado civil”, se encontraron diferencias significativas respecto a demandas psicológicas. Así las personas solteras son los que tienen una percepción de mayores demandas psicológicas (133.51), seguido de las personas casadas-unión libre (134.34) y las divorciadas-separadas” (91.19).

Artículos originales

Respecto a “ambiente de acoso”, las personas “solteras” lo perciben más desfavorable (134.39), aunque en esta ocasión les siguen las “divorciadas-separadas” (121.94) y las “casadas-únión libre” (102.02). Para desgaste se encontró mayor percepción en las “solteras” (131.98) seguidos de las “divorciadas-separadas” (124.50) y finalmente las casadas (103.33).

En la variable “tipo de contrato”, se encontraron diferencias significativas respecto a la variable “exigencias físicas”. El tipo “contrato eventual”, es el que tiene una mayor percepción desfavorable (138.29) a diferencia del “contrato planta/definitivo” (109.28).

En la variable, “puesto de trabajo” se encontraron diferencias significativas para “demandas psicológicas” siendo el puesto de “director, gerente,

Tabla 1. Estadísticos inferenciales de diferencias entre variables sociodemográficos/ laborales con los factores psicosociales y desencadenantes

		Estadísticos no paramétricos								
Variables sociodemográficas y laborales	Tipo Estadístico	Categoría	Variables psicosociales y desencadenantes							
			Demandas psicológicas	Exigencias físicas	Ambiente de acoso	Recompensas	Control laboral	Clima de apoyo	Entusiasmo laboral	Desgaste
Sexo	Rango promedio	Hombre	109.45	118.84	112.65	115.89	113.08	116.10	117.91	114.25
		Mujer	134.47	97.32	121.84	109.00	120.11	108.17	101.00	115.50
	U de Mann-Whitney	P valor (sig.)	0.021	0.048	0.392	0.526	0.517	0.466	0.112	0.908
Estado civil	Rango promedio	Soltero	133.51	125.34	134.39	102.72	111.57	105.53	104.72	131.98
		Casado -Unión libre	104.34	107.62	102.02	121.90	116.33	120.60	119.99	103.33
		Divorciado - Separado	91.19	119.94	121.94	110.06	113.56	103.06	122.00	124.50
	H de Kruskal-Wallis	P valor (sig.)	0.004	0.150	0.002	0.110	0.872	0.228	0.222	0.007
Tipo de contrato	Rango promedio	Planta / definitivo	114.21	109.28	113.63	114.47	116.78	116.75	117.90	112.44
		Eventual	115.84	138.29	118.48	114.65	104.11	104.26	99.00	123.90
	U de Mann-Whitney	P valor (sig.)	0.886	0.011	0.666	0.987	0.263	0.271	0.089	0.312
Puesto de trabajo	Rango promedio	Director, gerente, supervisor o jefe de área	139.45	82.32	113.48	117.82	121.97	130.49	101.51	123.91
		Administrativo sin personal a cargo (trabajo no manual)	120.80	70.00	133.90	97.20	105.73	102.80	95.30	120.70
		Ventas sin personal a cargo (trabajo no manual)	101.50	103.38	114.61	114.34	112.93	128.97	117.55	97.09
		Empleado operativo (trabajo manual)	109.37	137.32	112.39	115.47	113.36	103.75	120.74	117.27
	H de Kruskal-Wallis	P valor (sig.)	0.025	0.000	0.690	0.759	0.819	0.034	0.220	0.194

Fuente: elaboración propia.

Artículos originales

supervisor o jefe de área”, el que las perciben más desfavorables (139.45), seguido del puesto “administrativo sin personal a cargo” (120.8), “empleo operativo” (109.37) y finalmente “ventas sin personal a cargo” (101.5). En la variable exigencias físicas el cargo de empleado operativo es el que las percibe más desfavorables (137.32), seguido del cargo de ventas sin personal a cargo (103.38), director, gerente, supervisor o jefe de área (82.32) y administrativo sin personal a cargo (70).

Finalmente, la variable “clima de apoyo” es percibida por el cargo de director, gerente, supervisor o jefe de área más favorable (130.49), en comparación con el puesto de ventas sin personal a cargo (128.97), empleado operativo (103.75) y administrativo sin personal a cargo (102.8), ver Tabla 1.

A continuación, se calcularon correlaciones entre las variables sociodemográficas y las variables psicosociales, se obtuvo correlaciones negativas en

“número de hijos”, y “exigencias físicas” obtuvo correlación negativa con “edad”.

Respecto a la variable “horas laboradas”, obtuvieron correlaciones en seis de las ocho variables psicosociales siendo estas: “demandas psicológicas”, “exigencias físicas”, “ambiente de acoso” y “desgaste laboral” y se obtuvieron correlaciones en sentido negativo con “clima de apoyo” y “entusiasmo”.

La variable “grado de estudios”, obtuvo fuertes correlaciones con “demandas psicológicas” y aunque menores con “clima de apoyo” y correlaciones altas, pero en sentido negativo con las variables “exigencias físicas” y “entusiasmo”.

Por último, la variable “salario”, obtuvo correlaciones fuertes en sentido negativo con “exigencias físicas” y “entusiasmo”, así como con “demandas psicológicas”, aunque menores y de signo positivo, ver Tabla 2.

Tabla 2. Correlaciones entre variables sociodemográficos/ laborales con los factores psicosociales y desencadenantes

Variab les sociodemográficas y laborales	Edad	Número de hijos	Horas laboradas	Grado de estudios	Salario
Demandas Psicológicas	0.070	-.139*	.408**	.280**	.148*
Exigencias Físicas	-.147*	-0.056	.215**	-.237**	-.287**
Ambiente de Acoso	0.032	-0.092	.252**	0.129	0.079
Recompensas	0.018	0.105	-0.108	-0.025	-0.058
Control Laboral	0.121	0.023	0.033	0.052	0.000
Clima de apoyo	0.068	0.017	-.131*	.135*	0.014
Entusiasmo	0.027	0.093	-.142*	-.225**	-.238**
Desgaste Laboral	-0.017	-0.053	.262**	0.091	-0.040

Fuente: elaboración propia.

Notas: * = nivel de significancia del .05, **= nivel de significancia del .01, Sig= significancia del estadístico de correlación, n= tamaño de muestra.

Discusión y conclusiones

A partir de los resultados obtenidos, se observan variables sociodemográficas y laborales que tienen una influencia en la percepción de los factores psicosociales de las personas trabajadoras jóvenes.

La variable con más fuerza es “estado civil”, las diferencias encontradas son significativas y la percepción que éstas tienen de las demandas psicológicas, el ambiente de acoso y el desgaste laboral; así las personas solteras, por ejemplo, perciben con mayor frecuencia un ambiente de acoso.

Los resultados establecen diferencias entre mujeres y hombres, respecto al puesto de trabajo, aunque ello puede ser explicado en nuestra muestra, por el puesto de trabajo que ocupan las mujeres y que los que ocupan los hombres en esta organización, y no propiamente por el sexo. El tipo de contrato es otra condición que posiblemente venga condicionada por otros factores, pues las diferencias entre que éste sea eventual o de planta, es probable que se explique por otros factores como la seguridad que genera uno y otro, más que por la condición de trabajador joven. En relación con el tipo de contrato y las exigencias físicas, las personas trabajadoras con contratos temporales pueden estar sujetos a exigencias físicas mayores dependiendo de la duración y naturaleza del puesto de trabajo. Finalmente, las diferencias estadísticamente significativas entre las variables puesto de trabajo y demandas psicológicas, exigencias físicas y clima de apoyo, establecen que los puestos de trabajo con personal a cargo entre la población trabajadora joven parecen ser aquellos con más demandas psicológicas, mientras que el puesto de empleado operativo, muestra relaciones significativas con las exigencias físicas. El puesto de trabajo obtuvo relaciones significativas en clima de apoyo social en el trabajo más favorable en el puesto

superior jerárquico en comparación con los puestos de personal operativo.

Los resultados de las correlaciones abordaron cinco variables estudiadas: “horas laboradas”, “edad”, “número de hijos”, “grado de estudios” y “salario”. A partir de los resultados podemos afirmar que este grupo generacional considera que, a mayor número de horas trabajadas, mayor esfuerzo físico y psicológico, mayor desgaste laboral, pero también mayor ambiente de acoso, menor apoyo y entusiasmo.

Aquellas variables propias de la persona, como “edad” obtienen altas correlaciones negativas con “demandas psicológicas” y “exigencias físicas”, pues esta generación no considera que las exigencias del puesto de trabajo tengan que ir en aumento a medida que avanza en edad. Del mismo modo en el “grado de estudios” consideran que no debe significar mayor entusiasmo. Así la generación de trabajadores jóvenes busca el equilibrio entre el trabajo-familia y busca desempeñarse en puestos de trabajo donde puedan mantener su autonomía e independencia, está poco dispuesta a invertir horas de trabajo más allá de su jornada laboral buscando sólo en el trabajo compensaciones psicológicas o emocionales también denominadas salario emocional. Esta generación pone en valor su preparación académica, la considera un recurso para desempeñar su trabajo, busca trabajos que sean significativos y les produzca satisfacción personal, más que un trabajo bien remunerado.

Los resultados respecto a la variable “número de hijos” ponen de relieve que la generación joven no establece una relación positiva entre tener hijos y “demandas psicológicas” en el trabajo, lo cual se explica por el puesto de trabajo que ocupan, pero también por el rol que asumen en la crianza de los hijos.

Artículos originales

Por último, la variable “salario”, no es una razón para mantener comprometida a la generación de trabajadores jóvenes, ni justifica las exigencias físicas que pueda significar un trabajo, esta generación prefiere trabajos interesantes y desafiantes, a un gran salario a cambio de su desempeño.

Todo apunta hacia una nueva concepción del trabajo por parte de los trabajadores jóvenes, la cual se deberá tener en consideración, así como sus necesidades y expectativas, considerando la reorganización en el empleo y opciones de trabajo que les permita a las organizaciones poder brindar mayor equilibrio entre trabajo y vida personal, como valor diferencial, además de otorgar oportunidades de crecimiento y desarrollo que propicie adquirir nuevas habilidades.

Referencias

- Ashraf, R. (2018). *Multigenerational Employees: Strategies for Effective Management*. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 7(3), <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000528>, visitado 02 de septiembre 2022.
- Barrera, B. y Aguirre, I. (2003). *Liderazgos femeninos y políticas públicas a favor de las mujeres en gobiernos locales en México*. En Barrera, B. y Massolo, A. (Comps), *El municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*, GIMTRAP/Inmujeres/PNUD, México.
- Carter, T. D., & Walker III, W. D. (2018). *Retaining, cultivating, and investing: Strategies for leading millennial managers*. *The Journal of Government Financial Management*, 67(2), 20-25.
- Chirinos, N. (2009). *Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral*. *Observatorio laboral revista venezolana*, 2(4), 6.
- Cifre, E., Salanova, M., & Franco González, J. (2011). *Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?*. Recuperado de: <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/73246>
- Coupland, D. (1989). *Generation X*. Recuperado de <http://joelclark.org/dossiers/GenerationX.pdf>
- Cristancho, L. A. (2022). *El concepto de trabajo: perspectiva histórica*. *Secuencia: revista de historia y ciencias sociales*, (112), 6
- De Hauw, S., & De Vos, A. (2010). *Millennials' career perspective and psychological contract expectations: does the recession lead to lowered expectations?*. *Journal of business and psychology*, 25, 293-302.
- Diener, E., Ng, W., Harter, J. y Arora, R. (2010). *Riqueza y felicidad en todo el mundo: la prosperidad material predice la evaluación de la vida, mientras que la prosperidad psicosocial predice un sentimiento positivo*. *Revista de personalidad y psicología social*, 99 (1), 52.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición. ENOE N. Cuarto trimestre de 2022. Principales indicadores laborales de las ciudades. (2023, febrero). Inegi. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2022_tri_m4.pdf
- Filipuzzi, M. (2017). *Nuevas generaciones y empleo. Características psico-sociales de las generaciones Z y su inserción en las estructuras organizacionales asociadas al empleo* (CABA, 2016). *Journal de Ciencias Sociales*.
- Galván González C., Silva-Olvera M. A. (2021). *La Diversidad Generacional sobre el Compromiso Organizacional del Personal Docente de una IES*, *Revista Conciencia Tecnológica*, núm. 62, 2021. Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México.
- González J.G.R, (S.F) *Precariedad laboral entre jóvenes profesionistas en México*. *LAS CIENCIAS SOCIALES Y LA AGENDA NACIONAL*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Fernanda-Barcellos-Mathiasi/publication/336274703_COMECSO-ANAIS_MEMEORIAS-_FERNANDA_BARCELLOS-_Leyes_de_Reforma_Laboral_en_Brasil_y_Mexico/links/5d981b1f458515c1d39580a3/COMECSO-ANAIS-MEMEORIAS-FERNANDA-BARCELLOS-Leyes-de-Reforma-Laboral-en-Brasil-y-Mexico.pdf#page=627
- González, R. S. (2011). *La incorporación de la Generación Y al mercado laboral: el caso de una Entidad Financiera de la ciudad de Resistencia*. *Palermo Business Review*, (5), 67-93.
- Guzmán P. “Generación y, el camino para integrar y retener el talento de esta generación en las organizaciones”

Artículos originales

- [Trabajo de Investigación] [En línea]. Universidad Nacional de Cuyo. (2016). Argentina. Recuperado de:
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8126/guzmn-paula.pdf
- Guzman, P. D. (2016). *Generación Y, el camino para integrar y retener el talento de esta generación en las organizaciones*. Trabajo final de grado.
- Hemphill, J. F. (2003). *Interpreting the magnitudes of correlation coefficients*. *American Psychologist*, 58(1), 78-80. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.1.78>
- INEGI (s.f). *Derribando mitos de los millennials en el trabajo*, recuperado de:
https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparateempleo/Articulo_mitos_millennials.html. Consultado 30 de abril 2023
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2018, *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*, Recuperado de:
<https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2022, *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*. Recuperado de:
<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices+basicas+para+la+gestion+de+los+riesgos+psicosociales+2022.pdf/e4e0720b-9c0b-5859-a38e-f7f2ea8f4636?version=1.0&t=1649332335098>
- Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el TRABAJO (2018), *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*. (INSSBT). Recuperado de:
<https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf>
- International Labour Organization. (2019.). *100 estadísticas sobre la OIT y el mercado laboral para celebrar el centenario de la OIT*. ILOSTAT. Revisado el 2 de junio 2022, recuperado de:
<https://ilostat.ilo.org/es/100-statistics-on-the-ilo-and-the-labour-market/>
- Juárez G, A, y Flores J, C. A. F. (2020). *Estructura Factorial de un Instrumento para la Evaluación de Procesos Psicosociales en el Trabajo en México*. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la UACJS: RPCC-UACJS*, 11(1), 181-202.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). *Tips to help you recruit, manage, and keep Generation X employees*. *Nursing management*, 31(3), 58-60.
- Lancaster, L. C., y Stillman, D. (2002). *When generations collide: Who they are. Why they clash. How to solve the generational puzzle at work*. New York, N.Y: HarperCollins Publishers, Inc.
- Lombardía, P. G., Stein, G. y Pin, J. R. (2008). *Políticas para dirigir a los nuevos profesionales—motivaciones y valores de la generación Y*. Documento de investigación. DI-753. Recuperado de <https://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0753.pdf>
- Martín Moral, F. (2021). *La temporalidad en el mercado de trabajo español y su relación con factores y riesgos psicosociales*. Trabajo de fin de grado. Recuperado de:
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/48672/TFG-O-1949.pdf?sequence=1>
- Martínez, S. V. (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Instituto nacional de higiene y seguridad en el trabajo. Recuperado de:
<https://preventoronline.com/imagesbd/down/anex6446.pdf>
- Moreno, M. P., Beltrán, C. A., Estrada, J. G. S., & López, T. M. T. (2016). *Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica*. *Enseñanza e investigación en psicología*, 21(1), 39-45.
- Naji Abdelhadi y Bédard Cloutier, Marie-Ève (2020). *Attentes Professionnelles et Conditions de Travail: Quelles Préférences Pour les Nouvelles Générations Sur le Marché du TRAVAIL?*. Université de Montréal et du monde. Recuperado de https://ofe.umontreal.ca/fileadmin/ofe/documents/Actes/Conf_OFE_CIRPEC_2020/Texte67_Naji.pdf
- Paravic-Klijn, T., Burgos-Moreno, M., y Luengo-Machuca, L. (2018). *Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias*. *Index de Enfermería*, 27(4), 201-205
- Peña, F. D. J. J., Paredes, S. G., & Solis, J. P. T. (2019). *Centennials, ciudadanos globales y digitales*. *Praxis*, 15(1), 11-23.
- Pozo Eugenio, C. M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador)*.
- Pozzi, S.M. (2013). *Generación Y: sus expectativas laborales*. (Trabajo de fin de grado). Universidad de San

Andrés, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de:
<http://repositorio.udesa.edu.ar/>

Rochabrun Hidalgo, F. M., Uceda Florez, R. M., & Salas-Blas, E. (2021). Estrés laboral y percepción de competencias parentales en padres que trabajan. *Revista de Investigacion Psicologica*, (26), 51-68.

Sainz Álvarez E. (2018). Factores que influyen en el perfil motivacional laboral de los millennials. *Psychology Research*, 1(1), 41-60. doi: 10.33000/mlspr.v1i1.111

Smola, K. y Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of organizational behavior*, 23(4), 363-382.

Stanimir, A. (2015). Generation Y – Characteristics of Attitudes on Labour Market. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(2), 22-28, doi: 10.5901/mjss.2015.v6n2s5p22, visitado el 4 de agosto del 2022.

Stein, J. (2013). Millennials: The me me me generation. *Time magazine*, 20, 1-8. Recuperado de <http://time.com/247/Millennials-the-me-me-me-generation/>

Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

Zemke, R., Raines, C. y Filipczak, B. (2013). *Generations at work: Managing the clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the workplace*. EE. UU.: Kindle Edition de AMACOM Div American Mgmt Assn.

Jaraiseh, N. (2015). *Estrés Laboral y síndrome de Burnout: Pausas activas como método de afrontamiento*. Tesis. Universidad Internacioanl SEK, Quito.

Declaración de conflicto de intereses

Los autores de este artículo expresan que no tuvieron ningún conflicto de intereses durante la preparación de este documento ni para su publicación.

Obra protegida con una licencia Creative Commons



Atribución - No comercial
No derivadas